

Образ психолога в современной организации

А. С. ТЕТЕРУК, А. М. БЕБЧИК

Белорусский государственный университет

В психологии накоплен большой опыт внедрения психотехнологий с целью повышения эффективности работы сотрудников и организации в целом [1]. Перед высшими учебными заведениями стоит задача подготовки квалифицированных организационных психологов.

Сегодня современный психолог занят во многих сферах профессиональной деятельности: образование, медицина, реклама, сфера работы с персоналом (HR-менеджмент). Однако нам представляется важным рассмотрение функций психолога в современных организациях различных профилей.

Изучение образа психолога и его месте в современной организации проводилось на базе Белорусского государственного университета и одной из белорусских организаций (швейная фабрика ОАО «Белкредо»). Цель исследования состояла в сравнении образов психолога в организации среди преподавателей психологии, студентов-психологов и работников организации.

В эмпирическом исследовании приняли участие 83 человека, из которых 39 – работники производственной организации, 34 – студенты, обучающиеся на 3-ем курсе по специальности «Психология», 10 – преподаватели психологии. Для сбора данных использовалась разработанная на-

ми анкета, состоящая из открытых вопросов. Для обработки данных был использован контент-анализ и частотный анализ.

По мнению многих работников организации, организационный психолог выполняет, прежде всего, «помогающую» функцию: разрешает конфликты и трудовые споры, оказывает психологическую помощь и поддержку, создает благоприятный социально-психологический климат, консультирует по личным вопросам.

Студенты-психологи также указали на важность «помогающей» функции психолога в организации. Однако многие отметили, что сегодня психолог в современной организации чаще выполняет функции, относящиеся к сфере работы с персоналом, нежели «традиционные», поскольку в XXI веке выросла существенно потребность руководства в поиске и найме высококвалифицированных кадров, а психолог это как раз тот специалист, который компетентен при выполнении данной задачи.

Преподаватели психологии отмечают, что необходимость организационного психолога, в большей степени, зависит от потребности организации в нем. Анализируя образ организационного психолога среди преподавателей психологии, мы посчитали, что в их ответах, как и в ответах студентов, отмечается «двойное» видение выполняемых функций: от выполнения функций работы с персоналом до «традиционных» функций – разрешение конфликтов и споров, консультации сотрудников и руководителей, создание благоприятного социально-психологического климата и т.д.

По результатам сравнительного анализа, можно отметить, что образы организационного психолога среди работников организации, преподавателей психологии и студентов-психологов различны. Сотрудники организации приписывают психологу «традиционные» функции: создание благоприятной рабочей среды, урегулирование конфликтов. Преподаватели психологии и студенты-психологии приписывают психологу функции различных профилей: от создания благоприятного социально-психологического климата в организации до поиска и найма кадров в организацию.

Библиографические ссылки

1. Кочеткова, А.И. Психологические основы современного управления персоналом / А.И. Кочеткова. – М., 1999. – 225 с.